

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran penting bagi perekonomian karena UKM dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara (Sugandini *et al.*, 2018). Sehingga pertumbuhan ekonomi akan meningkat jika UKM di tingkatkan atau dilakukan pengembangan yang tentunya dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Berdasarkan berita *online* CNN Indonesia (2016) Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) mencatat kontribusi sektor UMKM meningkat dari 57,84 persen menjadi 60,34 persen dan penyerapan tenaga kerja pada sektor UMKM tumbuh dari 96,99 persen menjadi 97,22 persen. Dengan adanya penyerapan tenaga kerja dari UKM tentunya juga akan meningkatkan pendapatan masyarakat yang akan mengurangi kemiskinan.

Tenaga kerja yang diserap oleh UMKM merupakan sumber daya manusia yang akan berkontribusi pada suatu usaha. Manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi yang memiliki peran aktif dan mendominasi setiap kegiatan organisasi (Suwatno & Priansa, 2011). Sehingga perlu melakukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengingat bahwa manusia yang menjadi tenaga kerja pada perusahaan merupakan unsur dari MSDM tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi (Suwatno & Priansa, 2011).

UMKM yang ada di Kota Payakumbuh bergerak di bidang usaha manufaktur, usaha dagang maupun usaha jasa. Usaha manufaktur seperti usaha *Egg Tray* atau baki telur yang pada proses pembuatannya menjadikan karton karton bekas sebagai bahan baku utama menjadi baki telur untuk wadah telur bagi para peternak ayam petelur maupun itik petelur. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2017), Sumatera Barat berada pada peringkat ke 6 jumlah populasi ayam ras petelur terbesar dengan jumlah populasi mencapai 8.390.233 ekor yang tersebar di kota maupun kabupaten nya termasuk Kota Payakumbuh dan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Meskipun banyak nya jumlah populasi ayam yang ada di Kota Payakumbuh dan Kabupaten Lima Puluh Kota, namun untuk usaha *Egg Tray* yang ada di Kota Payakumbuh ini sendiri masih sedikit sehingga usaha *Egg Tray* ini sangat potensial untuk dijalankan. Salah satunya yaitu CV. Maju Bersama yang beralamat di Jl. Panglima Polim, Lingkar Selatan Kaluek, Payobasung, Kota Payakumbuh. Usaha ini berproduksi guna memenuhi kebutuhan para peternak ayam petelur maupun itik petelur yang ada di Sumatera Barat khususnya Kota Payakumbuh dan Kabupaten Lima Puluh Kota. Karena masih sedikit nya pesaing usaha *Egg Tray* ini CV. Maju Bersama yang mulai beroperasi dengan 1 mesin produksi pada tahun 2012 ini menambah 1 mesin produksi lagi pada tahun 2014.

Berdasarkan survei pendahuluan 2018, pada saat ini CV. Maju Bersama telah memperkerjakan sebanyak 50 karyawan dan 45 diantaranya bekerja pada bagian produksi yang terbagi dalam 3 shift kerja yang merupakan masyarakat sekitar. Jam kerja setiap shift yaitu 8 jam per hari dimana pertukaran shift dilakukan pada

jam 08.00, 16.00 dan 24.00 WIB dan setiap shift di *rolling* setelah seminggu bekerja. Usaha *Egg Tray* CV. Maju Bersama beroperasi selama 6 hari dalam seminggu yaitu pada hari Senin sampai dengan Sabtu. Rata-rata *Egg Tray* yang di produksi CV. Maju Bersama setiap hari adalah sebanyak 700 ikat (70.000 lembar) dengan omzet penjualan mencapai Rp 35.500.000 per hari. Berikut data jumlah karyawan CV. Maju Bersama bagian produksi:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi CV. Maju Bersama

Bagian	Shift I	Shift II	Shift III	Total
Kepala shift	1	1	1	3
<i>Mixer</i>	2	2	2	6
Cetakan	8	8	8	24
Oven	2	2	2	6
Ikat	2	2	2	6
Jumlah Karyawan	15	15	15	45

Sumber: Survei pendahuluan (2018)

Pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa karyawan berjumlah 15 orang per shift nya dimana 7 orang karyawan pada mesin produksi pertama yang telah beroperasi dari tahun 2012 dan 7 orang karyawan pada mesin produksi kedua yang beroperasi mulai pada tahun 2014 sedangkan satu karyawan lagi merupakan kepala shift yang bertanggungjawab terhadap semua anggota shift. Dalam menghasilkan *Egg Tray*, CV. Maju Bersama menggunakan mesin-mesin dan teknologi untuk menunjang proses produksi. Oleh sebab itu, perlu diadakan pelatihan agar karyawan terlatih mengoperasikan mesin-mesin tersebut sehingga dengan terlatihnya para karyawan, karyawan mampu bekerja secara optimal dalam memanfaatkan mesin tersebut dalam proses produksi.

Proses pelatihan dilakukan secara informal kepada para karyawan yang baru masuk oleh karyawan lama maupun kepala shift agar karyawan baru dapat bekerja dengan baik dan memahami proses produksi. Karyawan lama merupakan karyawan pada mesin produksi pertama yang telah bekerja semenjak CV. Maju Bersama mulai beroperasi yaitu pada tahun 2012 sedangkan karyawan baru merupakan karyawan yang mulai bekerja pada CV. Maju Bersama pada saat mesin produksi yang kedua mulai beroperasi pada tahun 2014 ataupun karyawan baru yang diterima untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar dari CV. Maju Bersama dengan alasan seperti sakit, hamil dan lainnya.

Para karyawan menyebutkan jika dalam satu shift bekerja dapat memproduksi melebihi target produksi yaitu 200 ikat *Egg Tray* maka akan diberikan bonus sesuai banyak nya *Egg Tray* yang diproduksi diluar target tersebut (survei pendahuluan, 2018). Sehingga satu shift kerja harus bekerja sebagai tim dengan bersama-sama bekerja untuk memproduksi melebihi target yang telah ditentukan dan benar-benar perlu memperhatikan proses produksi terutama saat mengoperasikan alat dan mesin.

Karyawan adalah aset terbesar dari sebuah organisasi. Karyawan merupakan faktor utama dalam proses produksi terutama pada usaha manufaktur sehingga diperlukan pengembangan pada karyawan yang akan membawa suatu perusahaan mencapai tujuan nya secara maksimal. Akan tetapi untuk membuat aset ini bekerja pada kapasitas, kekuatan, dan dedikasi optimal mereka harus diperiksa bahwa mereka puas dengan organisasinya dan terus termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kepuasan dan kesejahteraan staf ditemukan memiliki

dampak langsung pada kinerja organisasi dan pada akhirnya mengarah pada keberhasilan organisasi (Singh, 2012). Jika pemilik atau pengelola menginginkan hasil yang lebih baik dari karyawan mereka, mereka harus menjaga kepuasan karyawan mereka dengan segala cara. Jika karyawan merasa puas, pekerjaan mereka akan ditingkatkan secara otomatis dan organisasi akan mendapatkan lebih banyak keuntungan (Saifullah, Alam, Zafar, & Humayon, 2015).

Kepuasan kerja menurut Saif & Saleh, (2013) adalah sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka dan sejauh mana mereka merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh hubungan organisasi karyawan, hubungan atasan majikan, dan hubungan dengan rekan kerja (Tang, Siu, & Cheung, 2014). Kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan untuk menilai persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka karena akan mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi. Hanaysha & Tahir, (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pemberdayaan karyawan, kerja tim dan pelatihan karyawan.

Huxtable, (1995) dalam Saif & Saleh, (2013) mendefinisikan pemberdayaan sebagai menyediakan karyawan dari suatu organisasi dengan otoritas untuk menyelesaikan hal-hal yang mempengaruhi pekerjaan sehari-hari mereka, untuk mengontrol kegiatan sehari-hari mereka di tempat kerja dan untuk berbagi dan mendistribusikan kekuasaan. Pemberdayaan juga bertujuan untuk melatih pekerja untuk mengelola urusan mereka sendiri. Insan, Astuti, Raharjo, & Hamid, (2013) menjelaskan pemberdayaan datang ketika otoritas dari organisasi membuat

keputusan dan menyelesaikan masalah organisasi dan untuk didelegasikan kepada bawahan sehingga mereka dapat meningkatkan fleksibilitas dan kecepatan karyawan. Karyawan yang tidak diberdayakan akan mempengaruhi harga diri mereka yang rendah.

Kerja tim didefinisikan sebagai kumpulan sejumlah kecil individu dengan keterampilan pelengkap yang berkomitmen untuk tujuan bersama, tujuan kinerja, dan pendekatan yang mereka pegang sendiri bertanggung jawab bersama yang dapat menimbulkan interaksi sosial antara anggota tim (Dhurup, Surujlal, & Kabongo, 2016). Kata tim biasanya mengacu pada kelompok kecil di mana anggota memiliki tujuan yang sama, peran interdependen dan keterampilan yang saling melengkapi. Tim memainkan peran yang semakin sentral dalam bisnis karena perusahaan berusaha untuk "meratakan" struktur mereka dan mendorong perubahan yang diperlukan dalam proses bisnis dan budaya organisasi mereka (Dash, Banerjee, & Mitra, 2014).

Pelatihan mengacu pada aktivitas yang dengan sengaja mencoba meningkatkan keterampilan seseorang pada suatu tugas (Adesola, Oyeniyi, & Adeyemi, 2013). Dengan demikian pelatihan adalah solusi terbaik untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan membiarkan mereka tahu bagaimana menggunakan keterampilan khusus. Pelatihan bisa formal atau informal, di luar maupun di tempat kerja. Pelatihan secara luas dipahami sebagai komunikasi yang diarahkan karena pelatihan berfokus pada apa yang perlu diketahui untuk mencapai tujuan mengembangkan keterampilan, mengubah perilaku, dan meningkatkan kompetensi (Vasudevan, 2014).

Permasalahan yang terjadi pada CV. Maju Bersama adalah masa pelatihan yang diterima oleh karyawan baru CV. Maju Bersama relatif sangat singkat yaitu hanya dilakukan pada saat karyawan baru diterima dan jangka waktu pelatihan kurang lebih satu minggu. Pelatihan tersebut dilaksanakan secara informal dengan memberikan contoh maupun langkah-langkah pengoperasian mesin kepada karyawan baru dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengaplikasikannya sendiri. Setelah itu mereka langsung mengoperasikan mesin-mesin yang ada tanpa adanya pelatihan lanjutan.

Selain masalah pelatihan, permasalahan yang di hadapi oleh karyawan CV. Maju Bersama adalah pada kerja tim. Dimana ketidakcocokan yang dirasakan oleh beberapa anggota dengan rekan shift mereka sehingga mengganggu proses pada saat jam kerja. Karena hal ini manajer beberapa kali terpaksa melakukan pergantian anggota shift agar dapat meminimalisir permasalahan yang ditimbulkan. Pada saat penerimaan karyawan baru CV. Maju Bersama tidak menyeleksi karyawan secara baik, mereka hanya melihat latar belakang dari karyawan yang mendaftar, jika yang mendaftar masyarakat sekitar mereka langsung diterima tanpa adanya kriteria khusus yang diberikan.

Pada survei pendahuluan yang peneliti lakukan kerja tim pada CV. Maju Bersama masih belum optimal, namun kepuasan kerja dari karyawan sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan rendahnya *turn over* yang terjadi di CV. Maju Bersama dimana beberapa karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja pada CV. Maju Bersama ini dikarenakan karyawan tersebut dalam keadaan sakit, hamil atau melahirkan. Hal ini bertolak belakang dengan literatur yang dijelaskan

di atas yang mengatakan bahwa kerja tim dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Karena beberapa hal di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan pada usaha *Egg Tray CV. Maju Bersama Payakumbuh*. Peneliti memberi judul penelitian ini dengan **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Usaha *Egg Tray CV. Maju Bersama* di Kota Payakumbuh”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan usaha *Egg Tray CV. Maju Bersama* di Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan usaha *Egg Tray CV. Maju Bersama* di Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan usaha *Egg Tray CV. Maju Bersama* di Kota Payakumbuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari masalah yang telah peneliti rumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan usaha *Egg Tray CV. Maju Bersama* di Kota Payakumbuh.

2. Mengetahui pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan usaha *Egg Tray CV*. Maju Bersama di Kota Payakumbuh.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan usaha *Egg Tray CV*. Maju Bersama di Kota Payakumbuh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi literatur maupun rujukan untuk penelitian di masa yang akan datang terutama dalam penelitian mengenai kepuasan kerja. Terkhususnya untuk mahasiswa Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh
2. Manfaat Praktis. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada Usaha Manufaktur *Egg Tray CV*. Maju Bersama di Kota Payakumbuh dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga membantu CV. Maju Bersama dalam mencapai tujuannya secara maksimal serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup dalam penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada salah satu usaha *Egg Tray* yang ada di Kota Payakumbuh yaitu CV. Maju Bersama melalui faktor pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penulisan ini dibuat dengan sistematika sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup serta sistematika penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori, mengenai variabel-variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

3. BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang populasi dan sampel, operasionalisasi variabel, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, analisis data dan pengujian hipotesis.

4. BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang karakteristik responden, deskripsi variabel jawaban responden, pengujian instrumen penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

5. BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.